Los riesgos psicosociales en el derecho del trabajo: ¿una figura aplicable en el Derecho ecuatoriano?

Fabián Esteban Jaramillo Intriago
Universidad San Francisco de Quito USFQ, estudiante del Colegio de Jurisprudencia, Campus Cumbayá, Casilla Postal 17-1200-841, Quito 170901, Ecuador.
Correo electrónico: fjaramilloi@estud.usfq.edu.ec

Recibido / Received: 25/02/2018
Aceptado / Accepted: 25/03/2018
DOI: doi.org/10.18272/lr.v5i1.1219

Citación

Jaramillo Intriago, F. E. «Los Riesgos Psicosociales En El Derecho Del Trabajo: ¿una Figura Aplicable En El Derecho Ecuatoriano?». USFQ Law Review, Vol. 5, n.º 1, agosto de 2018, p. 18, doi:10.18272/lr.v5i1.1219.

Resumen

En los últimos años, el Derecho Laboral ha experimentado la influencia de la globalización que ha llevado a un desarrollo social y tecnológico acelerado. Este desarrollo ha tenido como consecuencia la aparición y reconocimiento de nuevos riesgos de salud en el trabajo, los denominados riesgos psicosociales. El surgimiento de estos ha marcado una gran diferencia con los distintos riesgos laborales históricamente reconocidos por el Código del Trabajo del Ecuador, expedido hace ochenta años. El objeto de este trabajo es, en primer lugar, definir y analizar estos riesgos emergentes en la salud de los trabajadores. Posteriormente, sobre la base de este contexto y apoyado en doctrina, jurisprudencia y normativa, se busca llegar a la conclusión sobre la posible admisión de los factores psicosociales dentro de a la legislación laboral ecuatoriana. Una vez determinado aquello, se pretende establecer los efectos que tendría en la práctica, específicamente en lo concerniente a las posibles indemnizaciones que devengan de los riesgos psicosociales en el trabajo. En definitiva, este artículo persigue un análisis que promueva la discusión en esta rama del Derecho cuya importancia práctica no puede ser desconocida.

Palabras clave

Derecho Laboral, riesgos psicosociales, riesgos laborales, indemnización, daño moral, aplicabilidad.

Psychosocial risks in labor law: An applicable figure in the Ecuadorian legal system?

Abstract

In recent years, Labor Law has experienced the influence of globalization, which has led to accelerated social and technological development. This development has resulted in the appearance and recognition of new health risks at the workplace other than those historically recognized by Labor Law, known today as psychosocial risks. The purpose of this article will be to define and analyze these emerging risks in worker's health. Based on this context as well as on doctrine, jurisprudence and regulations, the conclusion will be sought on the possibility of applying psychosocial factors within labor risks in the Ecuadorian Labor Code. After this analysis, the article will focus on the possible compensation product of the existence of psychosocial risks in practice. In short, this article pursues an analysis that promotes discussion in this branch of law whose practical importance cannot be ignored.

Keywords

Labor Law, psychosocial risks, labor risks, compensation, moral damage, applicability.

1. Introducción

Recientemente, los factores psicosociales han cobrado importancia en la esfera legal de la sociedad. Esto debido a que afectan, como referencia, a más de cuarenta millones de personas trabajadoras en toda Europa, número que todavía no ha sido estimado en América Latina[1]. Más aún, organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) o la Organización Mundial de la Salud (en adelant, OMS) han previsto que dichos riesgos se intensifiquen en los próximos años. Datos más recientes, recopilados del Informe de la OIT sobre la salud mental en el trabajo, estiman que, alrededor de un 10 % de la población se ve afectada por patologías mentales provenientes de su actividad laboral. Este incremento de las enfermedades mentales provenientes del trabajo es una pauta para que el Derecho Laboral actualice su alcance y se modifique de acuerdo con las necesidades de una sociedad contemporánea.

Es el deber del Derecho en general adaptarse al contexto social en el que se desenvuelve, y más aún el Derecho Laboral por su finalidad protectora de la parte débil de la relación de trabajo. Actualmente, la legislación ecuatoriana no ha avanzado con las necesidades sociales y tiene poco o ningún desarrollo en el tema de los factores psicosociales que afectan al trabajador. Este tipo de riesgos no son nuevos, ya que han existido desde que el ser humano tiene conciencia. Sin embargo, se consideran como riesgos emergentes del trabajo debido a la creciente importancia que han adquirido en este ámbito del Derecho[2].

Por lo tanto, es necesario definir los riesgos psicosociales como se los entiende actualmente para poder establecer su posible aplicación en el régimen laboral ecuatoriano. De igual manera, es necesario acudir a la jurisprudencia y doctrina internacional que permita dar luz sobre este vacío legal dentro de la normativa ecuatoriana. Finalmente, este análisis comparado permitirá alcanzar una conclusión no solamente sobre la implementación necesaria de estos riesgos en la normativa, sino también sobre los efectos prácticos que de ella devienen.

2. Definición y situación actual en Ecuador

Para poder determinar la aplicabilidad o no de los riesgos psicosociales del trabajo en la legislación ecuatoriana es necesario definirlos tanto a escala macro como a escala micro. En un sentido amplio, los riesgos laborales o riesgos del trabajo “son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador, se

1 Informe del Comité Mixto OIT/OMS sobre Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención (1984).
2 Martín Chaparro, María Pilar, et al. “Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo: Una aproximación al estrés laboral y al *burn out* en clave psicosocial”, *TL* 75 (2004), p. 191.

consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes”[3]. Esta definición de riesgos del trabajo es general y no logra especificar su contenido. Los riesgos psicosociales se enmarcan como enfermedades profesionales[4] y, como se explicará posteriormente, encajan dentro de los riesgos laborales determinados por el Código del Trabajo.

Ya definidos de manera general los riesgos laborales en la legislación ecuatoriana, la identificación de factores[5] de riesgos psicosociales es más especializada e incluye todos elementos o factores presentes en los distintos sectores laborales que pueden tener injerencia sobre la salud, ya sea física o mental, de un trabajador. Sin embargo, la normativa ecuatoriana no contempla en el Código del Trabajo o en la Ley de Seguridad Social ninguna definición específica de lo que son los factores psicosociales del trabajo y lo que engloban. Al efecto, autores como Martín y Pérez han determinado

> [l]os factores psicosociales como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo, y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo[6].

Como se puede apreciar, ambas definiciones, tanto legal como doctrinaria, llegan a la conclusión de que los riesgos laborales son consecuencia de la realización de tareas dentro del ámbito laboral bajo relación de dependencia. Sin embargo, el actual Código del Trabajo mantiene una definición histórica y restrictiva contemplando solamente los riesgos físicos que pudiera sufrir un trabajador. Por otro lado, los riesgos psicosociales poseen un alcance más amplio, en concordancia con los cambios sociales y culturales que ha sufrido la sociedad en las últimas décadas[7], y buscan abarcar riesgos que el trabajador podría sufrir de manera intrínseca a su ser, que podrían tener repercusiones físicas o no.

Es importante resaltar que legislación ecuatoriana ha realizado un acercamiento al trato de los riesgos psicosociales del trabajo. Así, mediante el reciente Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082 de 19 de septiembre de 2017, el Ministerio del Trabajo busca reglamentar y erradicar la discriminación y el acoso laboral, dos elementos del grupo de riesgos psicosociales del trabajo[8]. De la misma manera, dicho Acuerdo hace un acercamiento limitado a los riegos psicosociales en general, estableciendo, en su artículo 9, que:

---

3 Código del Trabajo. Artículo 347. Registro Oficial 167 de 26 de septiembre de 2012.

4 Las enfermedades y accidentes del trabajo tienen diferencias fundamentales. Los accidentes del trabajo se consideran como sucesos aislados que generen lesiones al momento de realizar la actividad laboral. Por otro lado, las enfermedades laborales son situaciones prolongadas en el tiempo contraídas por la exposición a factores de riesgo laboral. *Cfr.* Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. “Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y lista de la OIT relativa a las enfermedades profesionales”. *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT* (2004), p. 5.

5 Para efectos del presente artículo, se utilizan las palabras riesgos y factores psicosociales de manera indistinta.

6 Martín, Félix, y Pérez, Jesús. *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Barcelona: NTP 443 INSH, 1997, p. 1.

7 *Cfr.* Maslach, Christina. “Comprendiendo el *burnout*”. *Ciencia y Trabajo* 32 (2009), p. 37.

8 Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. Artículo 1-8. Acuerdo Ministerial MDT-2017-0081 de 19 de septiembre de 2017.

> En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de diez trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a [*sic*] los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral[9].

Al determinar como objetivo de este Acuerdo Ministerial una cultura de no discriminación y de igualdad, sin embargo, se están excluyendo los otros elementos que se ven inmersos en la globalidad de los riesgos psicosociales.

Esto implica nuevamente que la normativa ecuatoriana no termina de adaptarse a las necesidades que traen consigo los avances tecnológicos y la globalización. Es importante recordar que ambos avances tienen incidencia directa sobre el trabajo y, por consecuencia, sobre el Derecho Laboral encargado de regularlo. Por esto, en la siguiente sección, se procederá a dar un acercamiento a los tipos de riesgos psicosociales explicados tanto por la doctrina como por los varios instrumentos y autoridades internacionales.

3. Tipos de riesgos psicosociales

Debido a la carencia de una conceptualización jurídica presente en la normativa ecuatoriana, es necesario precisar los elementos de los factores de riesgo psicosociales. Sobre la base de estas definiciones previas, será posible realizar un acercamiento a su aplicabilidad dentro de nuestra legislación laboral. Así, los distintos tipos de riesgos psicosociales

> […] se encuentran principalmente en las características estructurales de la organización (estilo de mando, participación de los trabajadores, comunicación, gestión de los conflictos, etc.), en las particularidades de las tareas asignadas (contenido, carga de trabajo y autonomía), y en el tiempo de trabajo (ritmo, duración y organización)[10].

Tomando en cuenta esta definición, se procederá a conceptualizar brevemente[11] los distintos tipos principales de riesgos psicosociales que se pueden dar en un entorno laboral.

3.1. Acoso moral y sexual

El actual Código del Trabajo ha tratado de realizar un acercamiento a la definición de acoso laboral, definiéndolo como:

9 Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. Artículo 9. Acuerdo Ministerial MDT-2017-0081 de 19 de septiembre de 2017.

10 Llaneza, Javier. *Ergonomía y psicosociología aplicada: Manual para la formación del especialista*. Valladolid: Lex Nova, 2002, p. 439.

11 Sobre el análisis profundamente psicológico de los tipos de riesgos psicosociales, *vid.* Barreiro González, Germán, et al. *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social.* León: Ministerio del Trabajo, 2006.

> [E]l comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral[12].

Igualmente, en los últimos años, se han realizado varios novedosos avances relativos a este tipo de factores de riesgo laboral. Entre ellos se encuentran la prohibición, tanto al trabajador como al empleador, de incurrir actos de acoso laboral entre compañeros de distinta o igual jerarquía o entre trabajadores y empleadores[13]. De la misma manera, se han incluido a los actos de acoso laboral dentro de las causales de visto bueno[14] tanto en favor del trabajador como del empleador[15]. Si bien es importante que se haya contemplado la definición y consecuencias del acoso laboral dentro de la normativa ecuatoriana, nuevamente se dejan de lado los elementos específicos que la componen y que vale la pena definir para concluir sobre su posible aplicación. Así, el acoso laboral[16] puede dividirse en dos tipos: acoso moral y sexual.

El acoso moral laboral, también conocido como *mobbing*, ha sido un concepto desarrollado de manera reciente en la doctrina jurídica. Así, existen autores que determinan que "el concepto clínico de acoso moral resulta meramente instrumental en la tarea de construcción jurídica, sin que sea posible una traslación automática"[17]. Esto implica que la definición clínica del acoso moral es la vía para poder determinar el daño producido a las partes de una relación laboral y la posibilidad de determinar el bien jurídico afectado.

Antes de su definición, cabe distinguir entre los elementos esenciales y accesorios de esta conducta definidos por la doctrina científico-jurídica[18]. Entre los elementos esenciales, relativos al sujeto, se encuentra la conducta generadora del daño, la reiteración en dicha conducta y la producción de esta dentro del entorno laboral. Por otro lado, los elementos accesorios se entienden como la intencionalidad del sujeto al realizar la acción dañosa y la efectiva generación de un daño en concreto[19]. Entonces, el acoso moral laboral puede definirse con base en sus elementos como cualquier conducta dentro de un entorno laboral en el que una de las partes

---

12 Código del Trabajo. Capítulo IV, Artículo innumerado. Registro Oficial 167 de 26 de septiembre de 2012.

13 Código del Trabajo. Artículos 44 y 46. Registro Oficial 167 de 26 de septiembre de 2012.

14 El visto bueno es definido como el trámite administrativo frente a la autoridad del trabajo que sigue una de las partes de una relación laboral con el fin dar por terminado el contrato y, por consiguiente, la relación laboral. El visto bueno puede ser pedido tanto por empleador como por el trabajador, siempre que se ajuste a las causales taxativas determinadas por la ley. Código del Trabajo. Artículos 172 y 173. Registro Oficial 167 de 26 de septiembre de 2012.

15 *Eiusdem*.

16 El acoso laboral, ya sea moral o sexual, puede darse de varios tipos, ya sea vertical u horizontal. El acoso laboral se puede presentar por parte del empleador o superior jerárquico al trabajador (descendente) o por parte del trabajador al empleador o superior jerárquico (ascendente). Asimismo, se puede dar acoso horizontal entre trabajadores del mismo orden jerárquico. Finalmente pueden presentarse un acoso mixto resultado de la mezcla entre los distintos niveles de acoso. *Cfr.* Agra Viforcos, Beatriz, et al. *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo.* Murcia: Laborum, 2004, p. 17.

17 Serrano Olivares, Raquel. *El acoso moral en el trabajo*. Madrid: CES, 2005, p. 254.

18 *Cfr.* Collado, Luis. "Concepto, calificación jurídica y tipología del acoso moral en el trabajo (*mobbing*): Diferencias con otras figuras". *Cuadernos de Derecho Laboral* XII (2004), p. 63.

19 *Cfr. Ibíd.*

atenta de manera reiterada y sistemática contra la integridad moral de una persona, pudiendo provocar daños físicos, psíquicos, patrimoniales o de cualquier manera relacionados con su actividad laboral[20].

Por otro lado, el acoso sexual[21] laboral posee varias similitudes con el acoso moral, pero orientado al abuso de una posición de poder con la finalidad atentar contra la dignidad de una persona[22]. La diferencia con el acoso moral es que el medio utilizado para este fin es un medio de índole sexual, en la persona que se encuentra en una situación jerárquica superior (o de poder en general) utiliza agresiones ya sea verbales o físicas para generar un entorno laboral intimidatorio, humillante u ofensivo[23]. Sea cual fuere el tipo de acoso en el medio laboral, es evidente que tendrá incidencia directa sobre el bien jurídico protegido de la salud, tanto física como mental del trabajador y, por tanto, es imperativo el reglamentar dichos factores.

Tanto el acoso moral como sexual han sido los tipos de riesgos psicosociales más abarcados en la jurisprudencia comparada. Entre estas, resalta la sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Galicia no. 334/ 2012 en la que se trató un caso de un trabajador que sufría de acoso moral en el trabajo y, fruto de aquello, cayó en una profunda depresión que generó su eventual suicidio[24]. En esta sentencia se recogen varios de los actos que encajan dentro del riesgo psicosocial de acoso moral, como son las amenazas infundadas de despido, manipulación psicológica y acoso general reiterado. Específicamente, el Tribunal Supremo determinó que:

> [L]a muerte del Sr. Ricardo tuvo origen y causa en el proceso depresivo y **situación mental que desencadenaron las condiciones laborales [el acoso moral] en que se vio inmerso en la empresa**, […] de tal modo que su fallecimiento, aun tratándose de un acto suicida, vino directamente originado por la situación integral psíquica que presentaba a tal fecha y que era de origen laboral propiciada por la actuación empresarial […]. Así, la muerte del trabajador es contingencia profesional al quedar establecido el nexo causal entre trabajo-situación mental-patológica padecida-suicidio (énfasis añadido)[25].

La sentencia del Tribunal Supremo realiza un avance significativo con relación al acoso moral tratando de definir el hecho dañoso que trae consigo este riesgo psicosocial. De esta manera, el Tribunal argumenta que "[l]as humillaciones y degradaciones sufridas en la empresa le provocaron, a parte del proceso depre-

20 Correa, Manuel. "El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo". *Acoso moral en el trabajo: Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*. Cizur Menor: Aranzadi Thomson (2006), p. 53.

21 Cabe recalcar que, aunque no es tema de este artículo, el acoso sexual es un delito tipificado en el artículo 166 del Código Orgánico Integral Penal como el delito por el cual "[l]a persona […] solicit[a] algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral". Entonces, no queda duda de que el empleador puede ser responsable penalmente por este tipo de actos. Lo que busca explorar este artículo es la cabida de la generalidad de riesgos psicosociales en la normativa laboral ecuatoriana y la cabida de una indemnización civil sobre los mismos. Código Orgánico Integral Penal. Artículo 166. Registro Oficial 180 de 10 de febrero de 2014.

22 *Cfr*. Barreiro González, Germán, et al. *Las enfermedades del trabajo*. *Óp. cit*., p. 102.

23 *Ibíd*.

24 *Cfr*. Tribunal Supremo de Justicia. Causa 334/2012 de Galicia. Sentencia de 25 de enero de 2012.

25 *Id*, p. 4.

sivo, la idea del suicidio, como intento de eliminar el objeto perturbador de su conciencia, provocado por su jefe y por su trabajo"[26]. Más aún, en la sentencia se fija un estándar sobre la contingencia que puede generar los riesgos psicosociales, planteando la existencia de un nexo causal entre la situación laboral, la situación mental traducida en la existencia o no del riesgo psicosocial y la patología física que esta genera.

3.2. Violencia

La violencia, aplicada dentro del ambiente laboral, debe entenderse en un sentido amplio que incluya tanto agresiones físicas como verbales. Si bien las agresiones físicas son más notorias y tienden a representar un daño más tangible en el ambiente laboral, no se debe olvidar que las agresiones verbales pueden también tener una injerencia sobre la salud del trabajador. Tanto es así que, la mayoría de los problemas de violencia en el ambiente laboral radican en agresiones verbales o amenazas[27]. Sobre la base de este tipo de riesgo psicosocial, queda claro que pueden generarse secuelas graves en la salud de los trabajadores, desde problemas físicos como hematomas y traumatismos hasta problemas psicológicos como trastornos por estrés postraumático.

Sobre el tema de la violencia intralaboral, se han pronunciado varias cortes internacionales como las Cortes de Estados Unidos. Así, en el caso *Meritor Savings Bank v. Vinson,* se estableció que el que una persona deba trabajar en un ambiente hostil, en el que se desenvuelve con la presencia de actos violentos o agresivos, es una práctica ilegal de trabajo[28]. El que exista este ambiente laboral contaminado por actos de violencia es lo que se configura como el riesgo psicosocial del trabajador, ya que desenvolverse diariamente en este tipo de ambientes puede llegar a causar problemas de salud física o mental[29].

En esta misma línea de pensamiento, se ha pronunciado la Segunda Cámara del Trabajo de Mendoza, Argentina, al determinar que la existencia de un ambiente laboral hostil o violento "ocurre cuando el ambiente es penetrado por intimidación discriminatoria, ridiculización e insultos, lo suficientemente severos para alterar las condiciones de trabajo"[30]. La mencionada sentencia confunde en parte la violencia en el trabajo con el acoso moral al hablar de ridiculización e insultos. Sin embargo, hay que recordar que, para que se configure el acoso moral o *mobbing*, es necesario un acoso sistemático y reiterado, mientras que la violencia en el trabajo puede darse de manera aislada[31]. Así sucedió en el caso de la Segunda

---

26 *Id*, p. 3.
27 *Ibíd.*
28 *Cfr.* Corte de Apelaciones. *Meritos Savings Bank v. Vinson* 477, U.S. 57. Sentencia de 1986.
29 *Cfr. Ibíd.*
30 *Cfr.* Segunda Cámara del Trabajo, Primera Circunscripción de Mendoza. *Causa 12-00836117-1*. Sentencia de 7 de febrero de 2017.
31 *Cfr.* Collado, Luis. "Concepto, calificación jurídica y tipología". *Óp. cit.*, p. 63.

Cámara del Trabajo de Mendoza, en el que una trabajadora alegó ser víctima de violencia de género en determinadas ocasiones, lo que ocasionó que el tribunal considere este caso dentro del riesgo psicosocial de violencia en el ambiente laboral[32].

3.3. Estrés

La definición de estrés ha sido sujeto de estudio de varios sicólogos y sociólogos. En una de sus acepciones más simples "el estrés es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en la que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)"[33]. Entonces, el estrés es un tipo de riesgo psicosocial que se relaciona directamente con la carga de trabajo y el contenido de las tareas asignadas.

Dentro de la relación laboral, existen dos aristas que influencian este tipo de factores de riesgo. Por un lado, la capacidad intelectual y emocional del trabajador de lidiar con la carga de trabajo recibida al igual que la responsabilidad que trae consigo dicha carga de trabajo. Por otro lado, el empleador también tiene influencia sobre el desarrollo del estrés con relación al trabajo que asigna a sus trabajadoras y las consecuencias que podría traer la realización, o no, del mismo. El riesgo que trae el estrés como factor psicosocial tiene injerencia directa sobre la salud, ya que el mismo aumenta la tensión muscular y las palpitaciones del corazón, pudiendo generar problemas de salud si no es regularizado[34].

El estrés en el trabajo también ha sido materia de los tribunales europeos, especialmente de Cataluña, en al menos 46 casos dentro de los últimos diez años de recopilación jurisprudencial[35]. Al respecto, en la jurisprudencia de Cataluña, se han desarrollado dos corrientes definidas. La corriente mayoritaria se basa en la fórmula de la patología de base, que supone que, si un sujeto posee mayor susceptibilidad al estrés, no se puede atribuir una patología producto del estrés exclusivamente a la relación laboral[36]. De esta manera, se sienta el estándar de que, para que exista estrés como riesgo psicosocial del trabajo, es necesario que el elemento estresante tenga el mismo efecto sobre el trabajador que sobre cualquier individuo "promedio" en las mismas circunstancias[37]. Por otro lado, existe jurisprudencia minoritaria que ha tomado la postura contraria, determinando que la fórmula de la personalidad de base no es imperativa para atribuir naturaleza laboral a una patología producto del estrés en el trabajo[38]. En esta línea de pensamiento, la jurisprudencia catalana también se ha perfilado por esta teoría, específicamente la sentencia de 12 de julio de 2006 en la que se estableció que

32 *Ibíd.*
33 Barreiro González, Germán, et al. *Las enfermedades del trabajo*, p. 89.
34 *Id.* p. 68.
35 García Blasco, Juan, et al. *El tratamiento jurídico de los riesgos psicosociales.* Zaragoza: Universidad de Zaragoza, 2010, p. 81.
36 *Cfr.* Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia. *Causa 5194/2007 de Cataluña*. Sentencia de 10 de octubre de 2008.
37 *Cfr.* Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia. *Causa 860/2005 de Cataluña*. Sentencia de 21 de diciembre de 2007.
38 *Cfr.* Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia. *Causa 9342/2007 de Cataluña*. Sentencia de 26 de marzo de 2009.

una personalidad que sea "débil de base" no puede excluir la efectiva existencia de estrés laboral que pueda tener repercusiones en la salud del trabajador[39].

De esta manera, se observa un desarrollo importante con relación al estrés como riesgo psicosocial en Cataluña, llegando hasta a sentar estándares sobre su posible aplicación a los distintos casos en los que se presenta. La existencia de este desarrollo jurisprudencial es necesario para poder entender su posible aplicación del mundo psicológico al jurídico. Igualmente se demuestra mediante este desarrollo de las cortes catalanas la importancia de considerar a estos tipos de riesgos psicosociales emergentes dentro de la tradición jurídica nacional e internacional.

3.4. *Burnout*

El término *burnout* se traduce al español como el síndrome del quemado o desgaste profesional, especialmente en trabajos que implican interacciones interpersonales debido a la carga emocional que trae consigo el trato con clientes[40]. Este tipo de riesgo psicosocial es paralelo al estrés laboral y se caracteriza por tener tres dimensiones inmersas en él: agotamiento, despersonalización y falta de realización personal[41]. El agotamiento es un producto del estrés, pero con un matiz emocional en el que el trabajador se desconecta cognitiva y emocionalmente de su trabajo. La despersonalización tiene relación con el trabajo interpersonal.

El trabajador que sufre de síndrome de quemado desarrolla apatía con sus clientes generando una barrera entre ambos. Finalmente, la falta de realización personal es una consecuencia de las dos dimensiones mencionadas. El agotamiento y la despersonalización afectan la eficiencia del trabajador, y esto lleva a que el mismo no sienta un avance en su carrera laboral generando frustración y ansiedad, síntomas de un posiblemente grave problema de salud[42]. No existen actualmente en Ecuador decisiones judiciales que traten este tema dentro de nuestra legislación. Sin embargo, en Europa, existen varias decisiones jurisprudenciales; al respecto, el Tribunal Supremo de la Comunidad Valenciana ha considerado que el síndrome de quemado genera:

> [A]gotamiento físico y mental intenso, resultado de un estado de estrés laboral crónico o frustración prolongada y que, según tanto la Psicología del Trabajo como la Medicina Forense, se trata de un trastorno de adaptación del individuo al ámbito laboral cuya caracterización reside en el cansancio emocional (pérdida progresiva de energía, desgaste, agotamiento y fatiga emocional). El quemado por el trabajo, se ha dicho, tiene fuerzas, pero no tiene ganas; la despersonalización, manifestada en falta de realización personal, sentimientos de frustración, inutilidad, desinterés progresivo hacia el trabajo con rutinización de tareas; aislamiento del entorno laboral y social y, frecuentemente, ansiedad, depresión (trastorno psíquico adaptativo crónico)[43].

---

39 *Cfr.* Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia. *Causa 827/2004 de Cataluña*. Sentencia de 12 de julio de 2006.
40 *Id*. p. 75.
41 *Cfr.* Traducción libre. Maslach, Christina, et al. "Job Burnout". *Annual Review of Psychology* 52 (2001), p. 403.
42 *Ibíd*.
43 Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de la Comunidad Valenciana. *AS 3450*. Sentencia, 21 de junio de 2006.

3.5. Adicción al trabajo

La adicción al trabajo se presenta al momento en que el trabajador se vuelve incapaz de parar de realizar su labor. Así, no se refiere a dedicar varias horas al trabajo, sino a "los que hacen de la prestación de servicios el punto central de sus vidas, hasta el extremo de no dedicar atención alguna a otras actividades"[44]. El problema que deviene de este riesgo psicosocial puede afectar gravemente la salud del trabajador. El olvidar actividades distintas a únicamente el trabajo puede generar problemas psicológicos graves que podrían llegar a tener repercusiones físicas. Así, el empleador debe tener la debida diligencia de implementar mecanismos que ayuden a aliviar esta adicción, siendo estos horarios de trabajo fijos e implementación de actividades distintas a la labor realizada en el lugar de trabajo.

El riesgo psicosocial de la adicción al trabajo no ha sido tratado aún por el derecho comparado. Sin embargo, su aplicación resulta evidente ya que tiene relación directa con la actividad laboral realizada por el trabajador, y, si el empleador no tomara las precauciones respectivas para evitar este factor de riesgo, podría tratarse en sede judicial las afectaciones personales producidas por el nexo causal entre el trabajo y el riesgo psicosocial.

Una vez realizada una definición mayoritariamente doctrinaria y jurisprudencial de los distintos tipos de riesgos psicosociales, es menester determinar la aplicabilidad de estos dentro de la normativa ecuatoriana.

4. Cabida y aplicabilidad de los riesgos psicosociales en Ecuador

4.1. Análisis de normativa nacional

Como ya se ha establecido, en la actualidad no existe una normativa específica que regule los riesgos psicosociales del trabajo. La única referencia al respecto se encuentra dentro del Código del Trabajo y determina que: "Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida"[45]. De igual manera, el artículo 412 del mismo cuerpo normativo detalla ciertos preceptos concernientes a la prevención de riesgos laborales como reglas de higiene en el trabajo, limitándose a los riegos laborales físicos[46]. Finalmente, en el artículo 32 se establece que:

> Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social[47].

44 Barreiro González, Germán, et al. *Las enfermedades del trabajo. Óp. cit.*, p. 90.
45 Código del Trabajo. Artículo 410. Registro Oficial 167 de 26 de septiembre de 2012.
46 Código del Trabajo. Artículo 412. Registro Oficial 167 de 26 de septiembre de 2012.
47 Código del Trabajo. Artículo 32. Registro Oficial 167 de 26 de septiembre de 2012.

En ningún momento se hace referencia a los riesgos emergentes psicosociales. Sin embargo, aunque la legislación no contemple directamente los riesgos psicosociales provenientes de una relación laboral, la misma es aplicable en Ecuador. Esto debido a que, una interpretación extensiva del Código del Trabajo a luz de normativa nacional relevante e instrumentos internacionales, permite concluir la aplicabilidad de los riesgos laborales en la normativa ecuatoriana.

Si bien la normativa nacional es escasa al tratar el tema de los riesgos psicosociales del trabajo, es imposible decir que es inexistente. En este sentido, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (en adelante, IESS) emitió el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo en el que hace un primer acercamiento a este tipo de factores del trabajo. En su artículo 9 se hace una única mención a ellos, prescribiendo que "[s]e consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional, y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y **psicosocial**." (énfasis añadido)[48]. Este artículo es de especial relevancia, ya que es la primera determinación legal de que los riesgos psicosociales pueden ser considerados como factores de riesgo.

El problema nace desde una perspectiva conceptual, ya que, si bien están determinados en la ley, no se encuentran definidos y, por lo tanto, se dificulta su aplicación en la práctica. ¿Es posible aplicar un precepto legal general, sin definir los aspectos que la componen? La respuesta obvia es que no. El IESS, si bien ha tratado de aplicar un término novedoso dentro del derecho laboral, debió primero contar con una definición y delimitación legal de su ámbito de aplicación al igual que sus elementos.

4.2 Análisis de normativa internacional

De la misma manera, existe normativa internacional que ha abordado en mayor grado el tema entre la que resalta el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo de 2004, del que Ecuador es parte. El mismo define, en su artículo 1 inciso h) las condiciones y medio ambiente de trabajo como

> [a]quellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición: […] iv. La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos y **psicosociales** (énfasis añadido)[49].

Al igual que la normativa nacional, el Instrumento realiza un acercamiento superficial al tema de los riesgos psicosociales del trabajo; sin embargo, en el artículo 11 inciso k) prescribe:

48 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Artículo 9. Resolución del IESS 513. Registro Oficial 632 de 12 de julio de 2016.

49 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2004). Artículo 1.

> En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial. Para tal fin, las empresas elaborarán planes integrales de prevención de riesgos que comprenderán al menos las siguientes acciones:
>
> […] k) Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con **los diferentes tipos de riesgos psicosociales** en el trabajo (énfasis añadido)[50].

Es de copiosa importancia el que este instrumento internacional, a diferencia de toda la normativa nacional actual, haga referencia a la existencia de distintos tipos de riesgos psicosociales dentro de un ambiente laboral. Hasta el momento, todas las normas han caído en la equivocación de confundir los riesgos psicosociales laborales con el acoso y la discriminación laboral. Evidentemente es un error ya que se estaría limitando el alcance que puede tener este tipo de factores, evitando que el empleador pueda tener los cuidados y programas de protección respectivos y afectando el alcance de los derechos del trabajador en su contexto laboral.

En definitiva, al apoyarse en la normativa nacional e internacional análoga a los riesgos psicosociales del trabajo, se puede determinar su aplicabilidad referencial en la legislación ecuatoriana. El análisis lógico se da de la siguiente manera: el Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo contempla a los riesgos psicosociales como factores de riesgo del trabajo[51]. Aunque la resolución mencionada no reconoce el carácter global de los riesgos del trabajo, el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, además de brindar nuevamente una definición, establece rotundamente que existen distintos tipos de riesgos del trabajo, no un solo concepto[52]. Estos tipos de riesgos de trabajo, como el acoso, violencia, adicción, *burnout* y estrés han sido definidos y tratados de manera análoga por la doctrina jurídica, sociológica y psicológica al igual que por jurisprudencia extranjera. Por lo tanto, ya que el Código del Trabajo contempla, de manera general y ejemplificativa, las medidas de cuidado que deben tomar los empleadores con relación a los riesgos del trabajo[53], deben entenderse también incluidos por referencia los riesgos psicosociales en todos sus tipos, aunque lo deseable sería una mención expresa dentro de un proceso de modernización de nuestra legislación.

4.3. ¿Cabe la indemnización por riesgos psicosociales del trabajo?

La falta de tipificación de los riesgos psicosociales dentro del Código del Trabajo complica no solo su aplicabilidad en la legislación, sino los efectos que puede ge-

50 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2004). Artículo 11.

51 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Artículo 9. Resolución del IESS 513. Registro Oficial 632 de 12 de julio de 2016.

52 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2004). Artículo 1.

53 Código del Trabajo. Artículo 38 y 412. Registro Oficial 167 de 26 de septiembre de 2012.

nerar. Uno de los efectos más importantes recae en la posibilidad de indemnizar al trabajador por la existencia de riesgos psicosociales del trabajo. Partiendo de la premisa planteada en este artículo, en la que los riesgos psicosociales son plenamente aplicables en la legislación ecuatoriana, su indemnización exclusivamente laboral no resiste mayor análisis. El artículo 353 del Código del Trabajo determina que:

> El empleador está obligado a cubrir las indemnizaciones y prestaciones establecidas en este Título [Riesgos del Trabajo], en todo caso de accidente o enfermedad profesional, siempre que el trabajador no se hallare comprendido dentro del régimen del Seguro Social y protegido por este[54].

Entonces, ya que los riesgos psicosociales no se encuentran comprendidos en el régimen del Seguro Social, la responsabilidad de su indemnización laboral recae en el empleador. Estas indemnizaciones se encuentran tasadas en el mismo Código dependiendo si el factor de riesgo generó la muerte, incapacidad absoluta o disminución de capacidad[55].

El tema que se debe discutir nace al momento de considerar una posible indemnización proveniente de un daño a la salud, dignidad e integridad física y psíquica del trabajador, bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico ecuatoriano[56]. Entonces, queda claro que los riesgos psicosociales del trabajador, que den paso a un daño al mismo, implican una afectación a sus derechos fundamentales. Existen autores que repiten esta idea expresando:

> Una lectura detenida de las distintas series de agresiones o conductas negativas tipificadas por los expertos en psicosociología del trabajo revela, sin pie forzado alguno, que se trata de supuestos que representan lesiones o vulneraciones de concretos derechos fundamentales del trabajador como persona y ciudadano en la empresa[57].

Por lo tanto, ya que existe una afectación a derechos fundamentales del trabajador, es necesario proceder a su reparación mediante una indemnización. Esta necesidad crea un nuevo problema: ¿Qué tipo de indemnización procede? ¿Cuál es su naturaleza? La siguiente sección buscará responder estas interrogantes aplicables en el contexto ecuatoriano.

4.3.1. Naturaleza civil de la indemnización por daño moral en el contrato de trabajo

Para iniciar este análisis, cabe recalcar que la existencia de factores de riesgo psicosocial en una relación laboral da cabida a dos indemnizaciones: (i) una civil correspondiente al daño sufrido por el trabajador; y, (ii) una laboral correspondiente a la obligación del empleador de prevenir el daño. La existencia de ambos

54 Código del Trabajo. Artículo 353. Registro Oficial 167 de 26 de septiembre de 2012.

55 Código del Trabajo.. Artìculo 376. Registro Oficial 167 de 26 de septiembre de 2012.

56 Esta protección se encuentra en la Constitución en su artículo 11 numeral 7. Igualmente, en el artículo 33 del mismo cuerpo normativo se encuentra contemplada la protección de la salud general y dignidad de los trabajadores. Constitución de la República del Ecuador. Artículos 11 y 33. Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008.

57 Navarrete, Cristóbal. "La tutela frente a la 'violencia moral' en los lugares de trabajo: Entre prevención e indemnización". *AS* XVIII (2000), p. 61.

tipos de indemnizaciones no implica que ambas sean incompatibles. Esto, debido a la diferencia entre una indemnización legal, correspondiente a la obligación de prevenir la existencia de riesgos psicosociales[58], y una por un daño sufrido, el daño civil efectivo sobre el derecho fundamental[59].

Es necesario entender que ambas indemnizaciones no son incompatibles en el mundo jurídico ya que ambas tienen una fuente y hechos distintos[60]. Más bien, además de ser plenamente compatibles, sería un contrasentido aplicar una por encima de la otra considerando que, "si aplicamos tan solo la indemnización tasada, resultaría que un supuesto como es la falta de pago del salario o los retrasos graves en su abono tendría la misma relevancia jurídica que lesionar la dignidad del trabajador o causarle un daño a su integridad psíquica"[61].

Un segundo punto dentro de este análisis es la existencia de riesgos psicosociales como un daño moral dentro del contrato de trabajo[62]. Entonces, cabe preguntarse: ¿el daño moral producido es efectivamente contractual? La respuesta a esta pregunta radica en determinar si la producción del daño tiene como fuente el incumplimiento o cumplimiento defectuoso, considerándose este como la falta al deber objetivo de cuidado de una de las partes en la relación laboral[63]. Así, "la lógica fuerza a reconocer como los daños y perjuicios sufridos por un trabajador en el desempeño de su prestación de servicios presentarán, de manera lógica, una naturaleza contractual"[64]. Esto siempre considerando el supuesto en el que el daño se haya realizado en el contexto de la relación laboral en el que el trabajador, actuando bajo dependencia del empleador, sufre una afectación psicológica fruto de cualquiera de los tipos de riesgo psicosocial ya descritos.

Para cerrar este argumento, cabe determinar que lo que corresponda al daño moral sufrido dentro del contexto de un contrato de trabajo debe regirse por las estipulaciones del Código Civil. Así, el Código del Trabajo, en su artículo 6, determina que "[e]n todo lo que no estuviere expresamente previsto en este Código, se aplicarán las disposiciones del Código Civil y el Código Orgánico General de Procesos"[65]. Ya que el Código del Trabajo no contempla la figura del daño moral en un contrato de trabajo

58 Código del Trabajo.. Artìculo 412. Registro Oficial 167 de 26 de septiembre de 2012.

59 Tárraga Poveda, Juan. "Trabajador o siervo (O, definitivamente, sobre la vigencia de los derechos fundamentales en la relación de trabajo). Comentario a la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Murcia, de 2 de septiembre de 2003 (AS 2003, 3208)". *AS* XVI (2004), p. 47 y ss.

60 La fuente en la indemnización laboral es la ley y el hecho es la falta de prevención de los riesgos psicosociales. Por otro lado, la fuente en la indemnización civil es el contrato de trabajo y el hecho es el daño efectivo que ha sufrido el trabajador.

61 Gorelli Hernández, Juan, y Gómez Álvarez, Tomás. "El acoso moral: Perspectivas jurídico-laborales". *Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social* II (2003), p. 23.

62 En Ecuador, la discusión concerniente a la cabida de un daño moral contractual ha sido materia de constante estudio. Sin embargo, para efectos de este artículo, se tomará la postura positiva en la que si puede caber daño moral dentro de una relación contractual. Para mayor información sobre el tema del daño moral dentro del Código Civil ecuatoriano, *vid.* Darquea, Juan Carlos. *Aplicabilidad de la indemnización de daños extrapatrimoniales en la responsabilidad contractual en el régimen jurídico ecuatoriano.* Tesis de Grado. Universidad San Francisco de Quito USFQ, Quito, 2004.

63 *Cfr.* Sentencia del Tribunal Supremo de España, Sala de lo Social. *Causa RJ 2004/1168*. Sentencia de 1 de diciembre de 2003.

64 Barreiro González, Germán, et al. *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos*. *Óp. cit.*, p. 345.

65 Código del Trabajo.. Artìculo 6. Registro Oficial 167 de 26 de septiembre de 2012.

es posible incorporar, por supletoriedad del Código Civil, las disposiciones relativas a este tipo de daños en los contratos civiles aplicadas dentro del ámbito laboral.

Este argumento ha sido compartido por la Corte de Apelaciones de Rancagua en sentencia 224 en la que el juez laboral determinó que las normas que regulan los efectos de los contratos civiles son de aplicación común o general a los contratos de trabajo, basándose en una interpretación sistemática para el efecto[66]. La misma sentencia se dio en un caso de daño moral cuya fuente era un contrato de trabajo; al respecto, el juez decidió que:

> [si se ha causado] daño moral al trabajador, en el marco de una relación laboral, por incumplimiento de su obligación de protección de la vida y salud de sus empleados, puedan estos hacer efectiva la responsabilidad contractual del empleador y consecuentemente solicitar la indemnización por daño moral en el marco de la responsabilidad contractual laboral[67].

4.3.2. Análisis en jurisprudencia comparada

Para finalizar el análisis en este punto sobre la posibilidad de una indemnización por daño moral contractual fruto de la existencia de riesgos psicosociales del trabajo, es necesario tomar como referencia la jurisprudencia comparada al respecto. Una de las más representativas es la ya mencionada sentencia de la Corte de Apelaciones de Rancagua que, además del criterio que se expuso antes, toma una postura novedosa sobre el tema de los riesgos psicosociales del trabajo.

El caso se refiere a una trabajadora que demandó por daño moral a su empleadora. La demanda se fundamentó en que, dentro de su relación laboral, la empleadora habría incurrido en actos de acoso moral en contra de la trabajadora, lo que le causó una alegada depresión y fobia a cualquier tipo de actividad laboral[68]. Al respecto, el juez laboral, luego de analizar las pruebas presentadas, determinó que sí existió un daño moral contractual que afectó los derechos de la demandante como trabajadora y ciudadana, por lo que debía ser indemnizada. El juzgador realizó un análisis novedoso sobre el alcance de los riesgos psicosociales sobre la base de normas constitucionales, laborales y la doctrina laboralista actual[69]. Finalmente, en uno de los puntos más importantes de la sentencia, se expone que los jueces laborales son competentes para determinar la responsabilidad que devenga del contrato de trabajo, incluyendo, de manera novedosa, las indemnizaciones civiles que de él provengan[70].

Una segunda sentencia importante es la número 5 del Juzgado de lo Social de Cantabria. En este caso, una trabajadora demandó la terminación del contrato de

66 *Cfr.* Corte de Apelaciones de Rancagua. *Causa 224*. Sentencia de 2007.
67 *Ibíd.*
68 *Ibíd.*
69 *Ibíd.*
70 *Ibíd.*

trabajo al ser diagnosticada con ansiedad grave fruto de *mobbing* en el trabajo[71]. Nuevamente, en concordancia con la corriente jurisprudencial expuesta, el Juzgado determinó que existían bienes jurídicos protegidos que habían sido vulnerados por la empresa demandada y por tanto debía darse por terminado el contrato y permitir la indemnización respectiva[72]. Si bien esta sentencia no ahonda en el tema del daño moral, significa un aporte igualmente importante al momento de determinar una indemnización por incumplimiento contractual al incurrir en actos acordes con los factores psicosociales.

La Corte de Apelaciones de Concepción nuevamente trata de manera innovadora el tema de los riesgos psicosociales en el trabajo. En un caso en el que se presenta un recurso de casación sobre una sentencia que condenaba al pago de indemnización por daño moral en un contrato de trabajo, el empleador argumenta que la competencia de declarar daño moral contractual es jurisdicción exclusiva de los Tribunales de lo Civil[73]. Esta sentencia trata dos puntos de suma importancia: la competencia del Tribunal Laboral y la falta de legislación sobre riesgos psicosociales. En primer lugar, la Corte mencionó que la competencia de decidir sobre el daño moral era del Tribunal Laboral, ya que la afectación a derechos fundamentales implicaba un incumplimiento del contrato de trabajo que lleva implícito el deber de cuidado a la salud del trabajador. En segundo lugar, la Corte se pronuncia sobre la falta de legislación sobre el acoso laboral concluyendo

> [q]ue el hecho de que el acoso moral no esté tipificado como causal de terminación de contrato de trabajo ni esté desarrollado como tal en nuestra legislación, no implica, sin embargo, que, dentro de la obligación de debido cuidado de la vida y salud del trabajador no se contemple la de velar porque no se cometan en el ámbito de la empresa actos que atenten en contra de la estabilidad síquica de los trabajadores, ya sea en forma directa o permitiendo o no evitando que estos se produzcan[74].

En definitiva, cuando se configura un daño por la existencia de riesgos psicosociales del trabajo, el mismo debe ser indemnizado. Este daño, y su consecuente indemnización poseen una eminente naturaleza civil, hecho que no implica su incompatibilidad con las posibles indemnizaciones laborales. Igualmente posee una naturaleza contractual al devenir directamente de la relación laboral sentada en un contrato de trabajo, y es este hecho el que faculta a los mismos Tribunales de lo Laboral a decidir sobre la indemnización por daño moral en un contrato laboral.

5. Conclusión

Es innegable que los riesgos psicosociales presentan un reto tanto para la sociedad como para el mundo del Derecho Laboral. Sin embargo, es deber del Derecho el avanzar conjuntamente con la sociedad y arrojar nuevas teorías y conclusiones

71 Juzgado de lo Social. *Causa 5 de Cantabria*. Sentencia, 15 de octubre de 2009.
72 *Ibíd*.
73 Corte de Apelaciones de Concepción. *Causa 375-2007*. Sentencia de 2007.
74 *Ibíd*.

que permitan dilucidar los conflictos sociales emergentes, como son los riesgos psicosociales. Por lo tanto, el presente artículo busca ser parte de la solución a esta problemática que presenta la falta de legislación sobre el tema de los factores de riesgo psicosocial.

En conclusión, se ha determinado que el concepto de riesgo psicosocial es amplio y engloba una serie de elementos que deben ser considerados al analizar su aplicabilidad en la normativa. Al hablar de riesgos psicosociales del trabajo es importante recordar que existen diferentes aristas como el acoso moral y sexual, el estrés, la violencia, el *burnout* y la adicción al trabajo que deben ser examinadas. Por lo tanto, para poder tratar de manera más profunda este tema en la legislación ecuatoriana sería importante tratar a los diferentes factores psicosociales de manera individual, generando una cultura jurídica específica sobre el tema que busque limitar, en lo posible, los vacíos legales que pudieran presentarse.

De igual manera, basándose en un análisis sistemático de la normativa tanto nacional como internacional, queda claro que los riesgos psicosociales deben ser considerados parte del sistema actual de riesgos del trabajo en Ecuador. Sin embargo, aunque por analogía se puedan incorporar en el ordenamiento, es necesario que la legislación del Derecho Laboral ecuatoriano alcance a la sociedad contemporánea. Esto debido a que, las relaciones laborales son el reflejo más claro de los caracteres y elementos humanos que son, por naturaleza, cambiantes y dinámicos.

Finalmente, el efecto de reconocer los riesgos psicosociales dentro de la normativa laboral ecuatoriana resulta especialmente interesante y trae consigo varias interrogantes. Una de las más importantes es que si existe responsabilidad por la existencia de riesgos psicosociales, necesariamente podrán existir daños que deban ser indemnizados. Es así como el presente artículo plantea la idea de que la existencia de riesgos psicosociales en la relación laboral podría generar daños morales que son, por la intrínseca relación entre el trabajador y empleador, de naturaleza contractual. Una segunda interrogante que plantea la innovadora aplicación de este tipo de riesgos emergentes es la competencia del juez laboral para dictar indemnizaciones de tipo civil. La solución planteada en este artículo es que el juez laboral podría aplicar de manera sistemática el Código Civil y el Código del Trabajo, lo que le permitiría aplicar indemnizaciones de carácter civil en casos de riesgos psicosociales del trabajo.

En conclusión, el presente artículo busca sistematizar la problemática del concepto de riegos psicosociales que, como se ha expuesto, son aplicables actualmente en Ecuador. Sobre la base de aquello, se busca proponer soluciones con el objetivo de invitar al debate sobre un tema que, en la actualidad, mantiene una relevancia jurídica innegable en la esfera del Derecho Laboral.